

УДК/ББК: 316.454.5;316.485/60.55.373

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Грошева Л.И.,

*кандидат социологических наук, ст. преподаватель
Тюменское высшее военно-инженерное командное училище
имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова
г. Тюмень, Россия
malivia@rambler.ru*

SOCIO-CULTURAL ANALYSIS OF INTER-NATIONAL RELATIONS IN ORGANIZATIONS OF CLOSED TYPE

Grosheva L.

*Candidate of Sociological Sciences,
Senior Lecturer of the Tyumen Higher Military
Engineering Command School named after marshal A.I. Proshlyakov
Tyumen, russia
malivia@rambler.ru*

Аннотация

В статье автор рассматривает формирование коллективов с многонациональным составом в качестве сложного и многоступенчатого процесса, преобразовывающего совокупность целеориентированных индивидов в коллектив, эффективно реализующий свой потенциал посредством достижения организационных целей. Автор отмечает, что взаимодействие в многонациональном коллективе в организации закрытого типа в значительной мере осложняется совокупностью различий на религиозном, национальном, политическом и иных уровнях, которые сопровождают людей на всем протяжении совместной деятельности. Обращено внимание на то, что наличие сложных иерархий и статусных разграничений внутри национальных групп ещё более усугубляют положение руководителя, который, обладая знанием о ситуации, должен определить наиболее конструктивный способ нивелирования

формирующихся диспропорций. На основе работ Р. Мертона, Ч. Кули, Н. Пlessa осуществлен теоретический анализ разработок в области формирования многонациональных коллективов. Теоретические выводы были подкреплены результатами эмпирического исследования субъектов и объектов управления в многонациональной среде на базе военизированной организации закрытого типа. Автором статьи в течение 2016-2017 гг. проведен экспертный опрос при помощи формализованного интервью с руководителями многонациональных коллективов в военных и гражданских организациях (N=80) и 12 фокус-групп с представителями различных национальностей.

В результате автор пришел к следующим выводам. Помощь и поддержка в рамках многонациональных коллективов без целенаправленного продуманного воздействия руководителя становится декларативной и не способствует эффективному сотрудничеству. Навыки по управлению смешанными коллективами у руководителей, и навыки по межнациональной коммуникации у подчиненных на текущий момент сформированы недостаточно и нуждаются в корректировке. Подчиненные ощущают неоднозначность внимания окружающих к национальным и культурным традициям со стороны представителей других культур, и в ряде случаев, со стороны руководящего состава. Ещё одним значимым результатом исследования национальных групп и их руководителей стало выделение проблем, связанных с субъектной стороной процесса управления, заключающейся в качестве подготовки руководителя.

Annotation

In the article the author considers the formation of collectives with a multinational composition as a complex and multistage process that transforms a set of goal-oriented individuals into a collective that effectively realizes its potential through achieving organizational goals. The author notes that the interaction in a multinational collective in a closed type organization is greatly complicated by the

set of differences at the religious, national, political and other levels that accompany people throughout the joint activity. Attention is drawn to the fact that the presence of complex hierarchies and status distinctions within national groups further aggravate the position of the leader, who, knowing the situation, should determine the most constructive way of leveling the emerging imbalances. Based on the works of R. Merton, C. Cooli, N. Pless, a theoretical analysis of developments in the field of formation of multinational collectives was carried out. Theoretical conclusions were supported by the results of an empirical study of subjects and management objects in a multinational environment based on a closed-type militarized organization. The author of the article during 2016-2017 an expert survey was conducted with the help of a formal interview with the leaders of multinational teams in military and civil organizations (N = 80) and 12 focus groups with representatives of different nationalities.

As a result, the author came to the following conclusions. Assistance and support within the framework of multinational collectives without a deliberate thoughtful influence of the leader becomes declarative and does not promote effective cooperation. Skills for managing mixed teams of managers, and skills for interethnic communication among subordinates are currently not sufficiently formed and need to be adjusted. The subordinates sense the ambiguity of the surrounding people's attention to national and cultural traditions from the representatives of other cultures, and in some cases from the leadership. Another significant result of the study of national groups and their leaders was the identification of problems related to the subject side of the management process, which is the quality of the training of the manager.

Ключевые слова: многонациональный коллектив, социальная группа, этнический стереотип, фокус-группа, социальное управление.

Keywords: multinational collective, social group, ethnic stereotype, focus group, social management.

Проблема управления многонациональными коллективами и формирования наиболее благоприятных условий для коммуникации представителей различных национальностей в гражданских и военных организациях в последнее время приобрела особую значимость. Мировая практика показала, что стихийные и бессистемные попытки организовать интеграцию культур не способствуют формированию единства социальных групп и не вырабатывают эффективных механизмов взаимодействия их членов. Результатом таких действий является рост интолерантности и этноцентристских настроений в обществе. Кризис мультикультурной парадигмы особенно ярко проявился в странах западной Европы (беспорядки в Германии, теракты во Франции) и США (массовые столкновения в Фергюсоне), что требует от современного управленца новых подходов к организации гармоничного и равноправного функционирования групп работников с учётом национальных и культурных различий. Именно поэтому поиски новых путей организации взаимодействия в многонациональных коллективах, с учётом особенностей сложившихся микрогрупп, являются необходимыми для выработки новой стратегии общественной безопасности.

Р. Мертон рассматривал социальную группу в виде совокупности индивидов, определенным образом взаимодействующих друг с другом, осознающих свою принадлежность к данной группе и признающих членами этой группы, с точки зрения других [1]. Указанные признаки характерны и для коллектива, как одной из разновидностей социальных групп. В наиболее обобщённом понимании коллектив (от лат. *collectivus*) представляет собой социальную группу, в которой все жизненно важные связи между людьми опосредованы через общественно важные цели [2, с. 116]. Согласно теории Н.В. Кротовой, группа-коллектив, в отличие от группы-объединения (стаи) и группы-конгломерата (толпы), представлена сложным, иерархически структурированным объединением людей с длительными социальными

контактами и набором чётко выстроенных целей и задач, согласно временного и пространственного аспектов [3, с. 37].

Представление многонационального коллектива в качестве социальной группы, на первый взгляд, кажется очевидным, однако на практике определение его специфических черт зачастую вызывает определённые затруднения, связанные с неоднозначностью межличностных коммуникаций.

Затруднение связано с соотнесением рассматриваемого коллектива с первичными или вторичными группами, что, в свою очередь, влечёт затруднения в оценке уровня формализации отношений и самопозиционирования индивидов и микрогрупп относительно коллектива (как ингруппы или аутгруппы). Первичная группа, согласно определению Ч. Кули, сосредотачивает взаимодействие людей в непосредственной и межличностной сфере, что влечёт активную передачу эмоционального состояния и укрепление взаимосвязи между членами коллектива [4, с. 85]. В этом случае наблюдается первичность неформальных взаимоотношений, что повышает уровень консолидации усилий, особенно, в экстренных или осознаваемых значимых ситуациях. В первичных группах слабее выражена иерархия и жёсткость нормативного аспекта, однако её члены в большей степени позиционируют коллектив как ингруппу и в большей степени испытывают комфорт от пребывания в нём. Вторичная группа, ввиду большого количества участников и высокой формализации общения, имеет меньшие возможности в области формирования устойчивых и эмоционально подкреплённых взаимодействий.

На основе проведенного анализа становится очевидным, что многонациональный коллектив следует определить, как группу с достаточно чётким иерархическим распределением, целеориентированную, формирующую определённые устойчивые формы поведения и круг стереотипических представлений относительно внутренней и внешней среды. Поэтому, в отличие от социальной группы в целом, многонациональный

коллектив связан с наличием определённой управленческой функции, реализуемой одним из его членов, или несколькими участниками, если речь идёт о неформальном лидерстве. Интерес представляет подход Н. Плесса, выделившего три основных формы межэтнического взаимодействия в коллективе.

1. Одностороннее влияние одной национальной микрогруппы на другие, в ходе которого формируются взаимоотношения в рамках доминирования и подчинения, ввиду исторически сложившихся социальных статусов.
2. Равноправное взаимодействие двух или нескольких национальных групп на условиях принятия особенностей друг друга как незначительных, в сравнении со значимостью поставленных задач способствует сотрудничеству.
3. Конфликтная форма заключается в противодействии одной микрогруппы многонационального коллектива другой. Подобное взаимодействие препятствует эффективности усилий каждого объединения и создаёт значительные помехи и коммуникационные шумы в ходе достижения планируемых производственных результатов [5].

Прикладные исследования в сфере межнациональных коммуникаций в работах Ф.Н. Алипхановой и А.А. Омаровой позволяют выделить два основных вида проблем в области управления многонациональными коллективами [6]. Первый вид обусловлен необходимостью отбора, подготовки и мотивации руководителей, в подчинении которых находятся смешанные коллективы, так как управленческий процесс в данном случае сопряжён с высокой нагрузкой на руководителя по причине необходимости учёта национальной специфики. Второй вид проблем связан с неоднородностью законодательной, правовой и социальной систем различных государств, что обуславливает необходимость поэтапной адаптации подчинённого не только к правилам, нормам поведения коллектива и требованиям системы управления, но и к правилам той страны, на территории которой им приходится осуществлять свою деятельность [6].

С целью анализа и диагностики особенностей формирования многонациональных коллективов, оценки качества организационной культуры, автором статьи в течение 2016-2017 гг. был проведён экспертный опрос при помощи формализованного интервью с руководителями многонациональных коллективов и фокус-группы с представителями различных национальных групп. Интервью проводилось на базе военной образовательной организации города Тюмени и гражданских организаций гг. Тюмени, Екатеринбурга и Новосибирска. В нём приняли участие 80 человек, 30 из которых представляли военную сферу, 50 интервьюируемых являлись руководителями многонациональных коллективов гражданских организаций.

В ходе отбора экспертов в качестве основных критериев были выбраны: а) опыт руководства многонациональными коллективами не менее 1 года; б) способность оценить структуру взаимодействия в многонациональном коллективе; в) готовность продолжить руководство многонациональным коллективом в будущем (устанавливалось в ходе личной беседы). Соотношение по стажу работы составило: 35 % – 1-3 года, 50 % – 3-5 лет, 15% – 5-7 лет. Модальный возраст руководителей – 26-30 лет.

Участие в фокус-группах приняли представители 8 национальных групп: русские, белорусы, татары, казахи, киргизы, туркмены, афганцы и представители народов Африки. Всего было проведено 12 фокус-групп в период с апреля 2017 г. по сентябрь 2017 г. Привлекались участники в возрасте от 20 до 30 лет. Целью интервью экспертов и фокус-групп являлось выявление проблемных сфер в формировании национальных коллективов и выработке стратегии нивелирования возникающих проблем как в объектной среде (подчинённые многонационального состава), так и в субъектной – руководители коллективов.

Следует отметить, что в ходе интервьюирования и гражданскими, и военными руководителями в качестве наиболее сложной в управлении группы названы представители Таджикистана и стран Африканского

континента. Среди осложняющих факторов названы: специфика реакций на те или иные замечания; сложность коммуникации, ввиду «имитации барьеров общения». Наиболее простыми в коммуникации оказались русские, казахи, белорусы, татары. При этом наличие национальной принадлежности к какой-либо группе, отличной от русских, или белорусов в большей степени определяет предпочтение руководить коллективами с большей долей славянских групп. Хотя руководители татары, при необходимости выбора, предпочли бы в качестве подчинённых татар или русских в зависимости от поставленных задач. Среди методик взаимодействия с различными национальными микрогруппами были названы индивидуальные беседы. В гражданских образовательных организациях имеют место форумы и дискуссионные площадки, хотя частота их проведения не более, чем 2 раза в год. В военизированной организации были отмечены просмотры военно-патриотических фильмов, посвящённых советской и российской армии. Относительно национальных групп других государств это в большей степени актуально, так как участники фокус-групп отметили, что фильмы внушают уважение к России и российскому народу. В качестве методик, которые руководители хотели бы использовать, назывались различные интерактивные способы знакомства с особенностями культуры друг друга, однако в условиях недостаточного владения методикой предпочитали воздерживаться от экспериментов (особенно в военной сфере).

Участники фокус-групп по-разному отнеслись к имеющимся методикам взаимодействия. Татары, казахи и киргизы в целом настроены на активное взаимодействие и проявили живой интерес к другой культуре, но требовали паритета в культурном многообразии и опасались недостаточного раскрытия собственной культуры. Таджики и туркмены готовы принимать участие в координации усилий коллектива только при осознании практической пользы и реального эффекта. Афганцы и представители стран Африки не только мотивированы к обмену культурным опытом, но и проявили стремление к

участию в жизни других культур, с целью когнитивного и морально-психологического обогащения. Среди участников различных национальных групп были выявлены стереотипические представления друг о друге. Этому способствовала информация, передаваемая международными СМИ; рассказы авторитетных знакомых и друзей; источники в интернете, рассказывающие об особенностях той или иной культуры. В ходе развития коллектива к указанным факторам добавились: результаты личных наблюдений; стереотипы, формируемые самой национальной группой.

Последний фактор вызвал ряд сомнений, однако в ходе работы фокус-группы выяснилось, что отдельные национальные группы активно популяризировали некоторые стереотипы, позиционируя их как предмет гордости. Показательны в этом отношении слова одного из представителей Киргизии: «Белорусы сами на себя наговаривают: «бульбаши», «картоха». Если бы они сами так часто об этом не упоминали, мы бы и не использовали эти слова. Просто, им нравится, почему бы и не сделать приятное». Таким образом, ряд стереотипов выступает в качестве положительной предпосылки межнационального сотрудничества. Однако нередко фиксируется и обратная ситуация: «Мой цвет кожи достался мне по рождению. <...> Это нормально, быть таким в моей стране. Но здесь на тебя смотрят с интересом, который тебе уже не нужен. Я такой же человек, как и все, а не зверь в зоопарке. И у нас не только бананы растут. Есть и компании, банки и ещё много чего». Соответственно, внешние признаки играют порой определяющую роль в выборе методов и способов коммуникаций, что временами оказывает депривирующее воздействие на членов коллектива.

В целом значимых различий в военной и гражданской сферах в плане формирования многонациональных коллективов не было выявлено. По результатам формализованного интервью и фокус-групп следует обратить внимание на следующие проблемы формирования многонационального коллектива как объекта управления.

1. Некоторые национальные традиции являются неприемлемыми для остальных групп, но нахождение компромисса изнутри не представляется возможным.

2. Отдельные национальные группы находятся в стереотипических взаимоотношениях друг с другом, ввиду исторически сложившейся иерархии между ними, которая переносится на ежедневные коммуникативные практики (например, жители горных и равнинных южных районов), при этом к внешнему воздействию со стороны руководителей они достаточно устойчивы и предпочитают сохранять сложившуюся иерархию.

3. Восприятие успеха национальной аутгруппы проявляется неоднозначно. Зачастую, вместо повышения конкурентной борьбы, другие национальные группы ставят перед собой задачи снизить результаты конкурента, нежели повысить собственную результативность. Особенно данный аспект ярко выражен среди народов Африки (ввиду их крайне разнородного национального состава) и групп регионов Азии (Киргизия, Казахстан).

Ещё одним значимым результатом исследования национальных групп и их руководителей стало выделение проблем, связанных с субъектной стороной процесса управления, заключающейся в качестве подготовки руководителя.

1. Назначение командира, принадлежащего к национальности, отличной от славянской группы, по мнению участников фокус-групп, ведёт к развитию панибратских отношений руководителя и отдельных групп подчинённых, что исключает возможность равного общения с окружающими. Кроме того, члены коллектива, принадлежащие к другим национальным и религиозным группам, не идентифицируют себя с командиром, что приводит к снижению качества усвоения получаемой информации и навыков.

2. Руководители отмечают недостаточный уровень текущих знаний и навыков по работе с многонациональными коллективами, что снижает

степень управляемости, в особенности на начальных стадиях его формирования.

3. Выявление латентных конфликтов затруднено, ввиду незнания руководителем всех языков микрогрупп, традиций и устоявшихся форм конфликтной коммуникации в зависимости от национальных особенностей. Поэтому обучение руководящего состава методикам выявления и нивелирования конфликтов скрытого уровня является необходимым как по мнению самих руководителей, так и согласно высказываниям подчинённых.

В заключение следует отметить, что, несмотря на устойчивое в целом развитие продуктивной организационной культуры, наличие ряда отлаженных механизмов работы с национальными группами, проблемы и дисфункции межнационального сотрудничества в рамках коллектива до сих пор существуют и являются причиной снижения как продуктивности работы организации, так и ухудшения морально-психологического климата в микрогруппах

Список литературы

1. Мертон Р.К. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2006. – 873 с.
2. Соколов А.В. Общая теория социальной коммуникации. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2002 г. – 461 с.
3. Кротова Н. В. Управление персоналом. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 320 с.
4. Кули Ч. Человеческая природа и социальный порядок. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 312 с.
5. Плесс Н. Управление культурным многообразием требует смены парадигмы // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». [Электронный ресурс]. URL: http://vasilieva.narod.ru/9_2_00.htm. (дата обращения: 25.12.2017).
6. Алипханова Ф.Н., Омарова А.А. Факторы воспитания интернациональных чувств в многонациональном коллективе. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vospitaniya-internatsionalnyh-chuvstv-v-mnogonatsionalnom-kollektive> (дата обращения: 18.12.2017).